ArcelorMittal Gandrange

**Protocole d’accord portant sur les mesures salariales 2023 applicables dans les établissements d’ArcelorMittal Gandrange**

La Direction d’ArcelorMittal Gandrange et les Organisations Syndicales représentatives se sont rencontrées les 7 et 12 décembre 2022 dans le cadre de la négociation annuelle définie aux articles L2242-1 et suivants du code du travail.

Cette négociation a été conduite avec la volonté affirmée de privilégier la démarche contractuelle dans la définition de la politique sociale de l’entreprise. Elle s’est déroulée en tenant compte du contexte économique de l’entreprise et du contexte social.

**Article 1 – Champ d’application**

Les dispositions du présent protocole concernent l’ensemble des salariés inscrits aux effectifs de la société au 1er janvier 2023 sous contrat à durée indéterminée ou déterminée à l’exception des apprentis et des contrats de professionnalisation.

Les salariés relevant de la gestion des Ingénieurs et Cadres sont traités par ailleurs dans le cadre de la politique salariale du groupe. Le crédit d’augmentation de cette population correspondra à l’ensemble des mesures prévues pour les ouvriers et les ETAM.

**Article 2 – Durée et organisation du temps de travail**

Les parties signataires rappellent que l’entreprise entre dans le champ d’application de l’accord sur la réduction et l’organisation du temps de travail en date du 26 juillet 2000 et de ses avenants.

**Article 3 – Egalité professionnelle femmes/hommes**

Les parties signataires rappellent la signature d’un accord le 20 septembre 2019 sur l’égalité des hommes et des femmes au sein d’ArcelorMittal Gandrange. Au-delà des éléments présentés lors des réunions de négociation, une commission de suivi est mise en place pour suivre la mise en œuvre de l’accord sur l’égalité des femmes et des hommes.

**Article 4 – Salaires et appointements**

Ces mesures s’entendent pour les salariés Ouvriers et ETAM travaillant à temps plein, les salariés Ouvriers et ETAM à temps partiels bénéficieront de ces mesures proportionnellement à leur taux d’activité.

**4 - 1 Mesures générales**

Une augmentation de 4.4 % de la base salariale mensuelle sera appliquée à compter du 1er janvier 2022, avec un talon de 100€.

**4 - 2 Mesures individuelles**

Pour accompagner le développement des compétences, la reconnaissance de la performance et les actions mises en œuvre dans le cadre des évolutions d’organisation, un crédit de 0.6 % de la masse salariale sera attribuée, dans le cadre des augmentations individuelles. La totalité de l’enveloppe devra être distribuée au plus tard le 30 septembre 2022.

La Direction pourra au besoin, traiter les promotions hors enveloppe.

Il est rappelé que l’attribution des augmentations individuelles doit être basée sur une appréciation objective des compétences et des performances.

**Article 5- Frais de santé**

ArcelorMittal Gandrange est adhérent à l’accord de groupe « frais de santé » signé le 1er décembre 2016, et ses avenants.

Dans cet accord groupe, le montant des cotisations socle pour la couverture « frais de santé » est calculé sur un pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Ce montant étant réparti à parts égales entre employeur et salarié (50% / 50%).

Les parties conviennent de faire évoluer cette répartition des cotisations du contrat de frais de santé à compter du 1er janvier 2023 de façon plus favorable pour les salariés au sein d’ArcelorMittal Gandrange de la manière suivante : **60%** du montant de la cotisation socle prise en charge par l’**employeur**, 40% restant à la charge du salarié.

Cette mesure est à durée indéterminée.

**Article 6 – Partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise**

Les parties signataires prennent acte du fait que l’entreprise entre dans le champ d’application :

- de l’accord de participation de Groupe signé le 15 novembre 2019, applicable jusqu’au 31 décembre 2023,

- de l’accord de groupe relatif au Plan d’Epargne Groupe (PEG) ArcelorMittal France du 1er octobre 2018,

- de l’accord de groupe relatif au Plan d’Epargne Groupe pour la retraite collectif (PERCO) Arcelor France du 14 juin 2016,

et qu’à ce titre, l’ensemble des dispositions de ces accords est applicable au sein de l’entreprise.

Concernant l’intéressement, les parties signataires prennent acte du fait que l’accord d’intéressement aux performances et aux résultats d’ArcelorMittal Gandrange pour les années 2020 – 2021 - 2022 a été signé le 21 juin 2020.

**Article 7 – Durée de l’accord**

Les mesures du présent protocole d’accord, conclues au titre de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise, s’appliqueront pour l’année 2023. Conformément à l’article L 1222-4 du Code du Travail, le présent protocole ne se transformera pas en accord à durée indéterminée à l’issue de son application, à l’exception de de l’article 5.

Conformément à l’article L. 2222-4 du Code du Travail, le présent protocole d’accord ne se transformera pas en accord à durée indéterminée à l’issue de son application.

**Article 8– Publicité et Dépôt**

Le présent protocole est établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour remise à chaque partie signataire et pour les formalités légales de dépôt.

Fait à Amnéville, le 12 décembre 2022

Pour la Société ArcelorMittal Gandrange

Directeur de Site

Responsable des Ressources Humaines

Pour la C.F.D.T.

Délégué syndical

Pour la C.F.E.- C.G.C.

Déléguée syndicale

Pour la CGT

Délégué syndical